

選択科目 入門セミナー「労働法」

2011年8月6日

指宿 昭一

(弁護士、TAC・Wセミナー専任講師)

第1 労働法の特徴

1 労働者の権利擁護のための法

労働基準法1条1項「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」

労働契約法1条「労働者の保護を図りつつ」

労働組合法1条1項「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させる」

2 実務で活用できる・やりがいがある

労働事件数の増加（特に労働審判事件09年3468件）

日常業務における人権救済事件として

国民の大多数は労働者（09年6617万人）とその家族

社会的意義・依頼者の救済

新人でも「判例」が確立できる（「労働判例」に掲載）

3 勉強がしやすい

民法と憲法の応用科目

基本書・判例集・資料が充実

第2 労働法総論

1 労働法の意義

（1）労働法：①労働市場、②個別的労働関係および③団体的労使関係に関する法規制の総体

（2）司法試験・労働法の出題範囲

①個別的労働関係…労働基準法、労働契約法、労働契約に関する判例法理
＋（男女雇用期間均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法など実務上重要と考えられる労働法令）

②団体的労働関係…労働組合法

2 市民法の原理とその修正

- (1) 市民法の原理：私的所有権の保障、契約自由、過失責任主義
- (2) 修正：労働条件の最低基準の法定、解雇権の規制、労災補償制度、労働者の団結活動の容認・保護

3 労働法の普遍性と専門性

- (1) 民事法、刑事法、行政法などの基本的法分野に依拠
- (2) ①契約自由原則の修正
 - ②労働者保護と使用者の企業経営の権利・必要性との衡量、組織的集団的性質
 - ③雇用・人事管理・労使関係上の独特の制度・慣行の理解の必要
 - ④ダイナミックに変化する複雑な法分野

第3 典型的な問題

1 解雇

- (1) 解雇規制：労働契約法16条、17条
 - * 労基法19条1項、3条、労組法7条1号・4号他
 - * 解雇予告義務（労働基準法20条）
- (2) 労働契約といえるか？
持ち込みトラックの運転手は？
- (3) 解雇といえるか？
合意退職、辞職ではないのか？
* 雇い止めの場合は、労働契約法16条類推の余地有り。
- (4) 解雇の類型と判断基準
 - ①普通解雇
 - ②整理解雇：四要件（要素）
 - 人員削減の必要性、解雇回避努力義務、
 - 被解雇者選定の妥当性、手続の妥当性
 - ③懲戒解雇（労働契約法15条）
 - ・根拠規定の存在 ・懲戒事由への妥当性
 - ・相当性（公平性、手続的相当性）
- (5) 解雇期間中の賃金
労働者の就労不能につき原則として使用者に帰責性有り
→労働者は反対給付（賃金）請求権を失わない（民法536条2項）
* 中間収入控除の問題

2 残業代請求

(1) 時間外、休日及び深夜の割増賃金（労働基準法 37 条 1 項）

＊付加金請求（労働基準法 114 条）

(2) 時間外、休日労働

時間外労働：1 日または 1 週の法定労働時間を超える労働

→労働基準法 32 条

休日労働：週休制の法定基準による休日（法定休日）における労働

→労働基準法 35 条

＊「固定残業代」の問題

＊歩合給の場合の割増賃金

(3) 除外賃金：労働基準法 37 条 5 項

(4) 「固定残業代」の問題

(5) 労働時間：手待ち時間も含む、「始業時」「終業時」の問題

(6) 労働時間規制の適用除外（41 条）

→名ばかり管理職問題

3 不当労働行為救済申立

(1) 不当労働行為救済制度（労働組合法 7 条）

・不利益取扱（1 号、4 号）、団交拒否（2 号）、支配介入（3 号）

(2) 労働者（労働組合法 3 条）

(3) 労働組合（労働組合法 2 条、5 条）

(4) 使用者

(5) 「故をもって」（不当労働行為意思）

(6) 不利益取扱

(7) 団体交渉拒否

→団体交渉の主体・対象事項・手続

(8) 支配介入

(9) 司法救済

第 4 労働法の構造のイメージ

労働契約・就業規則・労働協約・労働基準法

以上